



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 969 -2018-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la conformación del comité de selección

Referencia : Carta N° 016-2018/SG/SINTRARENIEC

Fecha : Lima, **22 JUN. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil consulta a SERVIR, sobre la posibilidad de contar con un representante del sindicato, el cual actuará como observador ante el Comité de Selección para las convocatorias públicas de contratos administrativos de servicios y para cubrir plazas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre las bases del concurso de selección en la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH)

Al respecto, en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "*Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas*", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se dispuso que las bases del concurso de selección, avisos de convocatorias, entre otros documentos, sean los productos esperados en el proceso de selección del personal, sin distinción del régimen laboral al que ingresen (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057), por lo que, corresponderá a las Oficinas de Recursos Humanos observar dicha disposición específica (emisión de las bases del concurso de selección) para efectos de la gestión del SAGRH dentro de su ámbito de acción, es decir, dentro del subsistema de gestión del empleo.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.4 A modo de referencia, en el artículo 170° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se dispone que la aprobación de las bases del proceso es el acto de formalización que realiza la Oficina de Recursos Humanos, mediante el cual se instituyen las reglas y requisitos necesarios para realizar la convocatoria y reclutamiento. Las bases deben contener toda la información que el postulante debe conocer para presentarse al concurso y que garanticen el respeto de los principios del servicio civil previstos en la normatividad.
- 2.5 En el caso del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (régimen CAS)¹, siendo que el órgano encargado de la gestión de los contratos administrativos de servicios es la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad o la que haga sus veces², corresponderá a dicha Oficina definir en las bases del proceso de selección, las reglas y requisitos necesarios para realizar la convocatoria y reclutamiento, de acuerdo con sus instrumentos de gestión institucional.
- 2.6 De modo que, la Oficina de Recursos Humanos puede organizarse a través de comités para llevar a cabo los procesos de selección de personal. Asimismo, la evaluación de la entrevista personal del concurso de méritos también puede realizarse a través de un comité, el cual puede estar conformado por representantes del área usuaria o por quienes crea conveniente el área usuaria y/o la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.7 De lo expuesto, se puede advertir que las normas sobre la materia no han previsto la inclusión de un representante del sindicato de la entidad como veedor u observador en los Comités de Selección, en el ámbito de un concurso público para contratación de personal, es por ello, que en cumplimiento del principio de legalidad, no resultaría factible su inclusión en dicho comité dado que no ha sido contemplado en el marco normativo vigente.
- 2.8 En tal sentido, respecto a la consulta planteada, en un proceso de selección bajo el régimen CAS y del Decreto Legislativo N° 728 corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de cada entidad definir en las bases del proceso como estará conformado y las competencias del comité de selección, para lo cual deberá actuar conforme a las normas sobre la materia.
- 2.9 Finalmente, resulta pertinente señalar que el proceso de selección para el acceso al Servicio Civil debe ceñirse a los principios de mérito³ y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, por lo que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso, conforme a lo expresado en el artículo 9° de la Ley N° 28175, según el cual *“La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las*



El artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057 señala que el acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público. La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información.

Asimismo, cabe señalar que el numeral VI del Anexo N° 01 denominado “Instructivo para el Modelo de Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios”, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE señala que las etapas del proceso de selección para la contratación administrativa de servicios son cancelatorias, “salvo la evaluación psicológica que, de realizarse, será referencial”.

² De acuerdo a lo establecido en el artículo 15° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM -modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

³ La exigencia del ingreso mediante concurso público de méritos está establecida en el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita";
por lo que, corresponderá a las partes interesadas en el mismo analizar si en un proceso de selección se ha inobservado las normas antes descritas.

III. Conclusiones

- 3.1 En un concurso público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y N° 728 corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de cada entidad definir en las bases del proceso de selección las reglas y requisitos necesarios para realizar la convocatoria y reclutamiento, en las cuales se podrá definir como estará conformado y que competencias tendrá el comité de selección, lo cual deberá observar el marco normativo vigente a fin de vulnerar el principio de legalidad.
- 3.2 proceso de selección para el acceso al Servicio Civil debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, por lo que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso, conforme a lo expresado en el artículo 9° de la Ley N° 28175; por lo que, corresponderá a las partes interesadas en el mismo analizar si en un proceso de selección se ha inobservado las normas antes descritas.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

